

Ausgabe Nr. 3, 2008

I. Neue gesetzliche Regelungen

II. Aktuelle Rechtsprechung

1. Betriebsratmitglied – Erstattung von Reisekosten
2. Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes – Darlegungs- und Beweislast
3. Betriebsrisiko bei einem witterungsabhängigen Unternehmen
4. Mitbestimmung bei "Ethik-Richtlinien"
5. Freiwilligkeitsvorbehalt bei Sonderzahlungen
6. PC für Betriebsratsarbeit

I. Neue gesetzliche Regelungen

1.

Bundeskabinett hat am 21.05.2008 den Gesetzesentwurf zum Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (BilMoG) beschlossen. Das Gesetz soll nach der Sommerpause verabschiedet werden, und sieht umfassende Änderungen des Handelsgesetzbuches (HGB) vor. Ab dem Jahr 2009 ist damit z. B. eine Befreiung von der handelsrechtlichen Buchführungspflicht für Einzelkaufleute bei Unterschreiten bestimmter Schwellenwerte hinsichtlich Umsatzerlös und Jahresüberschuss und der Wegfall des Wahlrechts für Kapitalgesellschaften vorgesehen, einen IFRS-Einzelabschluss aufstellen zu dürfen. Weitere Änderungen sollen für Finanzausschüttungen und Rückstellungen gelten. Damit werden die geplanten Änderungen erhebliche Auswirkungen auf die Bilanzstruktur, auf wesentliche Kennzahlen und auf die Besteuerungsgrundlage haben.

2.

Der Deutsche Bundestag hat am 26.06.2008 das Gesetz zur Modernisierung des GmbH-Rechts und zur Bekämpfung von Missbräuchen (MoMiG) beschlossen. Das Gesetz soll im Oktober/November 2008 in Kraft treten, novelliert das geltende GmbH-Recht. Im Mittelpunkt stehen einerseits die Flexibilisierung und Deregulierung und andererseits die Bekämpfung von Missbrauchsgefahren. Die Gründung und der normale Lauf der GmbH werden erleichtert. Vorgesehen ist nun ein Musterprotokoll für unkomplizierte GmbH-Standardgründungen. Wird es verwendet, muss der Gesellschaftsvertrag zwar notariell beurkundet werden; bei niedrigem Stammkapital erfolgt dies jedoch zu sehr geringen Gebühren. Zusätzlich werden Gründungen durch die Möglichkeit einer haftungsbeschränkten Unternehmergesellschaft als neue GmbH-Variante erleichtert, die ohne Mindeststammkapital auskommt. Zugleich werden durch das Gesetz Missbräuche in der Krise und Insolvenz bekämpft.

3.

Das Bundeskabinett hat am 16.07.2008 den Entwurf eines Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und eines Mindestarbeitsbedingungengesetzes beschlossen. Ersteres bietet einen Rechtsrahmen dafür, tarifvertragliche Mindestlöhne für alle ArbeitnehmerInnen einer Branche unabhängig davon verbindlich machen zu können, ob der Arbeitgeber seinen Sitz im In- oder Ausland hat. Das Mindestarbeitsbedingungengesetzes soll für die Wirtschaftszweige gelten, in denen die tarifgebundenen Arbeitgeber bundesweit weniger als 50 % der unter den Geltungsbereich aller Tarifverträge des Wirtschaftszweiges fallenden ArbeitnehmerInnen beschäftigen. Hier soll ein dauerhaft einzurichtender Hauptausschuss prüfen, ob Mindestarbeitsentgelte festgesetzt, geändert oder aufgehoben werden. Ein Fachausschuss soll die konkrete Höhe eines etwaigen Mindestlohns anhand vorgegebener Kriterien festlegen.

4.

Die Bundesregierung plant, die Anerkennung von Berufsqualifikationen in der Gewerbeordnung europarechtlichen Vorgaben anzupassen. Die betreffende EU-Richtlinie beinhaltet auch Vorschriften über die Zusammenarbeit der zuständigen Stellen in der EU. Sie ist auf Tätigkeiten anzuwenden, die einen Sachkunde- oder Befähigungsnachweis oder eine Eintragung in die Handwerksrolle voraussetzen. Die jeweiligen Spezialvorschriften, in denen die Qualifikationsanforderungen festgelegt sind, sollen entsprechend angepasst werden. Künftig sollen EU-Ausländer, die vorübergehend reglementierte Tätigkeiten in Deutschland ausüben, dies den Behörden anzeigen. Das betrifft vor allem Tätigkeiten mit besonderem Gefährdungspotenzial. Eine weitere Vorschrift soll sicherstellen, dass die Behörden von der beabsichtigten Tätigkeit im Inland erfahren und Qualifikationsnachprüfungen anhand der Standards der Richtlinie vorgenommen werden können.

[Nach oben](#)

II. Aktuelle Rechtsprechung

1. Betriebsratsmitglied – Erstattung von Reisekosten

(BAG Urt. V. 16.01.2008 – 7 AZR 71/06)

Nimmt ein Mitglied des Betriebsausschusses außerhalb seiner Arbeitszeit an Sitzungen des Betriebsausschusses teil, und muss er den Betrieb ausschließlich dafür aufsuchen, ist der Arbeitgeber nach § 40 Abs. 1 BetrVG zur Erstattung der Reisekosten verpflichtet, die dem Betriebsratsmitglied für die Fahrten von seiner Wohnung zum Betrieb entstehen. Der Anspruch auf Erstattung der Reisekosten hängt nicht davon ab, ob die Betriebsausschusssitzung aus betriebsbedingten Gründen im Sinne von § 37 Abs. 3 BetrVG außerhalb der Arbeitszeit des Betriebsausschussmitglieds stattgefunden hat.

Im Streitfall hatte der Arbeitgeber sich geweigert, einem Mitglied des Betriebsausschusses die Fahrtkosten zu erstatten, die ihm durch die Anreise zu den außerhalb der Arbeitszeit stattfindenden Sitzungen des Betriebsausschusses entstanden waren.

Das Bundesarbeitsgericht hat wie die Vorinstanz entschieden, dass es sich bei der Teilnahme des Betriebsratsmitglieds an Sitzungen des Betriebsrates um erforderliche Betriebsratstätigkeit handelt. Die Teilnahme an den Sitzungen des Betriebsrates gehört nach § 29 BetrVG zu den gesetzlichen Aufgaben eines Betriebsratsmitglieds. Ebenso verhält es sich mit der Teilnahme von Mitgliedern des Betriebsausschusses an dessen Sitzungen. Das gilt auch dann, wenn diese außerhalb der persönlichen Arbeitszeit des Betriebsratsmitglieds stattfinden. Das Betriebsratsmitglied ist nicht gehalten, sich durch ein zu dieser Zeit im Betrieb anwesendes Ersatzmitglied vertreten zu lassen. Die Tatsache, dass das Betriebsratsmitglied von seinem Wohnort zum Betrieb fahren muss, um an den Sitzungen teilzunehmen, ist kein Grund zur Annahme eines Verhinderungsfalls im Sinne von § 25 Abs. 1 Satz 2 BetrVG. Entstehen dem Betriebsratsmitglied allein wegen der Teilnahme an Sitzungen des Betriebsrats oder des Betriebsausschusses Kosten, die ohne die Teilnahme nicht angefallen wären, ist der Arbeitgeber dem Betriebsratsmitglied zu deren Erstattung verpflichtet. Die Pflicht des Arbeitgebers zur Kostentragung, ist in § 40 Abs. 1 BetrVG geregelt. Denn sie hängt danach nur davon ab, dass das Betriebsratsmitglied erforderliche Betriebsratstätigkeit geleistet hat, und dadurch Kosten entstanden sind.

[Nach oben](#)

2. Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes – Darlegungs- und Beweislast

(BAG Urt. V. 26.06.2008 – 2 AZR 264/07)

Nach § 23 Abs. 1 KSchG bedürfen ordentliche Kündigungen in Kleinbetrieben i.S. dieser Vorschrift keiner sozialen Rechtfertigung. Ein Arbeitnehmer muss darlegen und beweisen, dass die danach erforderliche Beschäftigtenzahl von mehr als zehn (§ 23 Abs. 1 Satz 3 KSchG) bzw. fünf (§ 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG) Arbeitnehmern erreicht ist, wenn er im Prozess geltend macht, eine ihm gegenüber ausgesprochene ordentliche Kündigung sei sozial ungerechtfertigt.

Das Bundesarbeitsgericht hat seine bisherige Rechtsprechung bestätigt, und entschieden, dass der Arbeitnehmer seiner Darlegungslast bereits dann genügt, wenn er die ihm bekannten Anhaltspunkte dafür vorträgt, dass kein Kleinbetrieb vorliegt. Der Arbeitgeber muss sich daraufhin zur Anzahl der Beschäftigten erklären. Bleibt auch nach einer Beweiserhebung unklar, ob die für den Kündigungsschutz erforderliche Beschäftigtenzahl erreicht ist, geht dies zu Lasten des Arbeitnehmers.

[Nach oben](#)

3. Betriebsrisiko bei einem witterungsabhängigen Unternehmen

(BAG Urt. V. 09.07.2008 – 5 AZR 810/07)

Nach § 615 BGB kann der Arbeitnehmer die vereinbarte Vergütung auch dann verlangen, wenn die Arbeit ausfällt und der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalls zu tragen hat. Zur Nachleistung ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet. Er muss sich jedoch anrechnen lassen, was er in der Ausfallzeit ggf. anderweitig verdient oder zu verdienen vorsätzlich unterlässt oder wegen des Arbeitsausfalls an Unkosten einspart.

Der Kläger war bei der Beklagten, einem Zement- und Baustoffhandel, als

LKW-Fahrer angestellt. Für die Zeit von März bis November eines jeden Jahres sollte er einen monatlichen Festlohn in Höhe von 1.300,- Euro erhalten. Nach dem Arbeitsvertrag sollte in den übrigen Monaten zuvor „aufgesparte“ Vergütung gezahlt werden. Ende November lieferte der Kläger den LKW bei der Beklagten ab. Das Fahrzeug wurde abgemeldet und der Kläger mit dem Hinweis nach Hause geschickt, die Arbeit werde bei Bedarf, spätestens am 1. März wieder abgerufen. Die Beklagte berief sich darauf, dass der Betrieb im Winter witterungsbedingt regelmäßig zum Stillstand kommt.

Das Bundesarbeitsgericht hat dem Kläger unter Berücksichtigung der arbeitsvertraglichen Regelung die monatliche Vergütung in Höhe von 1.300,- Euro auch für die Zeit von Dezember bis Februar zugesprochen. Das Arbeitsverhältnis war weder bis zum 30. November befristet, noch hatten die Parteien ein Ruhen der beiderseitigen Hauptpflichten vereinbart. Auch lagen die Voraussetzungen für eine wirksame Vereinbarung von Abrufarbeit nicht vor. Der § 615 Satz 3 BGB war im Arbeitsvertrag nicht wirksam abbedungen worden, so dass die Beklagte das Risiko des witterungsbedingten Arbeitsausfalls zu tragen hatte.

[Nach oben](#)

4. Mitbestimmung bei "Ethik-Richtlinien"

(BAG Urt. V. 22.07.2008 – 1 ABR 40/07)

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass der Betriebsrat grundsätzlich mitzubestimmen hat, wenn der Arbeitgeber durch so genannte Ethik-Richtlinien („codes of conduct“) das Verhalten der Beschäftigten und die betriebliche Ordnung regeln will. Dabei können Ethik-Richtlinien allerdings sowohl mitbestimmungspflichtige als auch mitbestimmungsfreie Teile enthalten. Ein Mitbestimmungsrecht besteht bei Vorgaben, mit denen lediglich geschuldete Arbeitsleistung konkretisiert werden soll. Der Mitbestimmung entzogen sind z. B. Angelegenheiten, die gesetzlich abschließend geregelt sind. Das Mitbestimmungsrecht an einzelnen Regelungen, begründet dabei nicht notwendig ein Mitbestimmungsrecht am Gesamtwerk.

Das Bundesarbeitsgericht wies daher einen Antrag ab, mit dem der Konzernbetriebsrat des deutschen Tochterunternehmens einer US-amerikanischen Gesellschaft ein Mitbestimmungsrecht an der Gesamtheit von konzernweit eingeführten Ethik-Richtlinien festgestellt haben wollte, die auch mitbestimmungsfreie Bestimmungen enthalten.

[Nach oben](#)

5. Freiwilligkeitsvorbehalt bei Sonderzahlungen

(BAG Urt. V. 30.07.2008 – 10 AZR 606/07)

Der Arbeitgeber kann sich bei Sonderzahlungen – anders als bei laufendem Arbeitsentgelt – grundsätzlich die Entscheidung vorbehalten, ob und in welcher Höhe er diese künftig gewährt. Für die Wirksamkeit eines solchen Freiwilligkeitsvorbehalts kommt es nicht auf den vom Arbeitgeber mit der Sonderzahlung verfolgten Zweck an. Der Vorbehalt ist auch wirksam, wenn der Arbeitgeber mit der Sonderzahlung ausschließlich im Bezugszeitraum geleistete Arbeit zusätzlich honoriert. Der Arbeitgeber muss auch nicht jede einzelne Sonderzahlung mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt verbinden. Es genügt ein entsprechender Hinweis im Arbeitsvertrag. Ein derartiger Hinweis in einem Formulararbeitsvertrag muss, um wirksam zu sein, dem Transparenzgebot aber gerecht werden, d.h. klar und verständlich formuliert sein. Daran fehlt es, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Formulararbeitsvertrag eine Sonderzahlung in bestimmter Höhe zusagt, dort an anderer Stelle im Widerspruch hierzu aber regelt, dass der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf die Sonderzahlung hat.

Eine Arbeitnehmerin, der im Arbeitsvertrag ausdrücklich die Zahlung einer Weihnachtsgratifikation in Höhe ihres Bruttomonatsgehalts zugesagt worden war, klagte darauf. Im Arbeitsvertrag war auch geregelt, dass ein Rechtsanspruch auf eine Weihnachtsgratifikation nicht besteht, sondern diese, wenn als freiwillige stets widerrufbare Leistung des Arbeitgebers gewährt wird.

Das Bundesarbeitsgericht hat zugunsten der Klägerin entschieden. Es handelt sich bei den von den Parteien getroffenen Vereinbarungen um Allgemeine Vertragsbedingungen. Soweit diese einen Rechtsanspruch der Klägerin auf eine Weihnachtsgratifikation in Höhe ihres monatlichen Bruttogehalts ausschließen, widersprechen sie der Zusage des Arbeitgebers. Die Klauseln sind damit nicht klar und verständlich, und daher unwirksam. Widerrufs- und Freiwilligkeitsklauseln schließen einander aus.

[Nach oben](#)

6. PC für Betriebsratsarbeit

(LAG Köln Beschluss v. 09.01.2008 – 7 TaBV 25/07)

Ein Arbeitgeber ist unter besonderen Umständen dazu verpflichtet, dem Betriebsrat einen PC nebst Zubehör und Software zur Verfügung zu stellen.

Eine Drogeriemarktkette hatte seinen aus sieben Mitgliedern bestehenden Betriebsrat bisher nur mit einer elektrischen Schreibmaschine mit Korrekturband ausgestattet.

Das Landesarbeitsgericht Köln begründete die Entscheidung u.a. damit, dass der Betriebsrat in großem Umfang Schriftstücke zu erstellen habe, was ohne PC ein Vielfaches an Zeit in Anspruch nehme. Auch sei eine Auswertung von Überstunden, die über einen längeren Zeitraum geleistet wurden, nur mit einem PC ohne unvertretbar hohen Zeitaufwand möglich. Auch sei zu berücksichtigen, dass die Verkaufsleiter, die in allen wichtigen Angelegenheiten Ansprechpartner des Betriebsrats gewesen seien, ihrerseits auf eine Büroausstattung zurückgreifen können, die den heutigen technischen Standards entspricht. Das Bundesarbeitsgericht hatte erst im vergangenen Jahr einen Beschluss des Landesarbeitsgerichts Hamm bestätigt, wonach einem anderen Betriebsrat die Ausstattung mit einem PC mit der Begründung versagt worden war, dass dieser nicht erforderlich im Sinne des § 40 Abs. 2 BetrVG sei.

[Nach oben](#)

Haftungsausschluss:

Die Informationen in diesem Newsletter werden nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie dienen der allgemeinen Information. Alle hier gegebenen Informationen können niemals eine individuelle Beratung ersetzen! Sie stellen keine rechtliche Beratung dar. Eine Haftung aufgrund der hier gegebenen allgemeinen Hinweise ist daher ausgeschlossen.

Eine Haftung übernehmen wir nur nach individueller Beratung.

Als Service für den Benutzer enthält dieser Newsletter außerdem Verweise (Links) zu Internetseiten anderer Anbieter. Auf die Gestaltung und die Inhalte der gelinkten Seiten haben wir keinen Einfluss. Wir können daher keinerlei Gewähr oder Haftung für den Inhalt, die Aktualität, Korrektheit, Vollständigkeit, Qualität oder Quelle der auf diesen Seiten dargebotenen Informationen oder davon heruntergeladener Dateien übernehmen. Wir sind in keiner Weise verantwortlich für die Internetseiten Dritter und distanzieren uns von deren Inhalten ausdrücklich.

[Nach oben](#)